

### 第38回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年3月4日(木)10:00～

場所 中央労働委員会講堂及びオンライン

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員、中窪委員  
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員  
使用者代表委員

川岸委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員  
厚生労働省

坂口雇用環境・均等局長、富田大臣官房審議官(人材開発、雇用環境・均等担当)、田中雇用環境・均等局総務課長、渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長、牧野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長、佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長、宮下雇用環境・均等局在宅労働課長、黒澤労働基準局労働条件政策課長、尾田労働基準局監督課長、高倉労働基準局安全衛生部労働衛生課長、前田雇用環境・均等企画官

- 議題：(1) 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について(諮問)  
(2) 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)  
(3) 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改定について(報告)  
(4) 第5次男女共同参画基本計画について(報告)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、ただいまから「第 38 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。今回は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、オンライン会議での開催とさせていただきます。また、本日は尾下委員から欠席の御連絡をいただいております。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

初めに事務局から、オンライン参加における操作方法等について、説明をお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 総務課企画官の前田です。御説明いたします。本日の検討会におきましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は、常にマイクをミュートにさせていただければと思います。御発言がある場合には、チャット機能でお知らせをいただき、奥宮分科会長から指名されましたら、ミュートを解除していただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。御発言が終わりましたら、ミュートに戻していただきますようお願いいたします。また、分科会の進行中、通信トラブルや、音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局を宛先にして、個別に対応させていただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようお願い申し上げます。以上でございます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、議事に入りたいと思います。1 目目の議題は、「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」でございます。こちらにつきましては、2 月 26 日に厚生労働大臣から労働政策審議会議長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行うこととしたいと思います。資料について事務局より説明をお願いいたします。

○牧野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 資料を事務局より説明いたします。まず資料 1-1 から 1-3 を御覧ください。資料 1-1 にありますように、2 月 26 日付けで厚生労働大臣から、労働政策審議会議長宛てに諮問がされ、当分科会、職業安定分科会、人材開発分科会のそれぞれで所管の分野について御審議をいただくことになっております。具体的な内容につきまして、担当課よりそれぞれ御説明いたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 職業生活両立課長の佐藤です。まず私のほうから、職業生活両立課の部分について、資料 1-2 に基づきまして御説明をさせていただきます。ちょっと課ごとの説明になりますので順番が前後することを御了承いただければと思います。

まず資料 1-2 の 1 ページ目ですが、両立支援助成金の中で、再雇用者評価処遇コース助成金というものがあります。妊娠、出産等を理由として離職された方について、再雇用制度を実施した上で、再雇用した事業主に対して支給するものです。こちらについて、これまでの活用状況を踏まえ、令和 2 年度限りで廃止するというにしたいと思っております。

2 ページ目です。③の介護離職防止支援コース助成金については、新型コロナウイルス感染症対応ということで、家族の介護を行うための有給休暇を与えるための制度を整備した事業主に対して、実際に、この有給休暇を取った方が出た場合には、1 人につき 10 日未満の場合は 20 万円、10 日以上の場合は 35 万円をお支払いする仕組みを、今年度限りとして実施しておりましたが、現在の新型コロナウイルスの状況を踏まえ、令和 3 年度末まで延長するというにさせていただきたいと考えています。

続きまして 3 ページ目、④の新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金ですが、こちらにつきましては学校休業等の際に労働者が利用できる有給休暇制度を対象にしたもので、こちらにつきましては、現行制度の概要というところに書いてありますが、昨年 2 月 27 日以降の休暇につきまして、小学校が臨時休業した場合に、子供の面倒をみるということで特別の有給休暇を取らせた企業に対して、現在は 1 日 1 万 5,000 円を上限としまして、10 分の 10 支払う仕組みを行っております。これにつきまして、改正後の概要と書いていますが、来年度につきましては、この特別の休暇制度と両立支援をするための制度をしっかりと設けてもらうということと、これについて取得させた場合には、1 人当たり 5 万円、1 企業につき 10 人までということで、上限を設けてお支払いをするという仕組みに変更させていただきたいと考えています。両立課の関係は以上です。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続いて雇用機会均等課長の渡辺より御説明をさせていただきます。資料 1-2 の 1 ページ目、②を御覧ください。こちらは不妊治療両立支援コース助成金というもので、不妊治療と仕事の両立を推進するために、今回、新たに創設するというものです。

制度の概要ですが、四角囲みに書いてありますとおり、このコースにおいては、不妊治療のための休暇制度、短時間勤務やフレックスタイム制等、柔軟な働き方ができる環境整備に取り組み、実際に労働者に利用させた場合に支給するというものです。

要件として、①環境整備、休暇の取得等ですが、企業において、不妊治療と仕事の両立を支援する「両立支援担当者」を選任し、社内ニーズの把握、両立支援制度の周知、労働者の相談に応じて支援プランを作成するというを予定しています。実際に取り組んでいただいた上で、5 日又は 5 回以上の利用者が出た場合に、28.5 万円を 1 事業主当たりへに支給する。さらに、②長期休暇の加算として、労働者が休暇制度を 20 日以上連続して利用した場合には、1 事業主あたり 5 人まで 28.5 万円を助成するという内容です。

続いて、3 ページの⑤新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の見直しについてです。この助成金は、今年度、補正予算で新たに創設したもので、経緯は既に御案内のとおりだと思いますが、いわゆる新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置を創設したことに対応する形で、作らせていただいたものです。

改正の内容ですが、4 ページを御覧ください。今般、新型コロナウイルス感染症に関する母健措置の延長も行ったということで、現下の感染状況に鑑み、延長するというので

すが、要件について一部見直しを行っております。

最初に概要のところを見ていただければと思いますが、令和3年度においては、この母健措置として、医師等の指導により休業を必要とされた女性労働者に対して有給休暇を20日以上取得させた事業主を支援するという内容です。

助成内容は、1人当たり28.5万円、1事業所当たり5人までとなっております。

なお※のところに書いておりますが、別途、労災勘定の中で、新たな休暇制度を導入した場合の助成も併せて周知する予定です。説明は以上です。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 続きまして、在宅労働課の宮下から、テレワークに関する助成金について御説明します。資料は今御覧いただいた4ページ目、2.人材確保等支援助成金です。これまで中小企業事業主の方がテレワークを導入する際には助成を行ってきたわけですが、来年度も引き続き、新規に導入される中小企業事業主の方に助成していきたいと考えております。

5ページ目に助成金の概要があります。良質なテレワークを導入する中小企業に対しましては、都道府県労働局に申請をしていただき、2段階で助成を行う仕組みとしております。まず、機器等の導入助成としまして、新規導入に当たり必要となる経費に対する助成を行うということです。それから、約1年後の目標を設定していただき、その目標を達成した場合には、更に上乘せして助成をするということで、2回それぞれ上限額を各100万円ずつということで、1企業当たり最大200万円という受給が可能となる予定です。これまでは労災勘定のほうから措置してきたわけですが、雇用管理、良質なテレワークというものも労使が納得してテレワークを導入していくと。雇用管理の改善等に資するために、テレワークの導入をしていただくという観点から、雇用勘定から予算額22億円を考えています。

対象となる助成ですが、これまでどおり通信機器、労務管理担当者に関する研修、就業規則の作成などに対する助成を考えております。テレワークについては以上です。

○牧野雇用環境・均等局有期・短期労働課長 有期・短時間労働課の牧野です。私のほうからは、同じ資料1-2の5ページ以降、キャリアアップ助成金について御説明いたします。1つ目は、助成金のコースの整理統合です。現行、安定局が所管している障害者雇用安定助成金のうち、「正規・無期転換」に係るものについて、キャリアアップ助成金に統合いたします。また、現行のキャリアアップ助成金にあります「健康診断制度コース及び諸手当制度共通化コース」については、この2つを統合いたします。内容的には、いずれもほぼ単純統合という形になっております。

2点目は、暫定措置の延長です。社会保険の適用拡大に併せ、選択的適用拡大導入時処遇改善コース及び短時間労働者労働時間延長コースの暫定措置が、今年度末まででしたので、令和4年9月30日までといたします。ただし、※に書いておりますが、選択的適応拡大のコースにつきましては、社会保険被保険者数が100人超事業所の事業主に対する支給につきましては、令和3年9月30日までとすることとしております。

3 点目として、①正社員化コース助成金の見直しです。若者認定事業主、いわゆるユーザー企業への加算措置というのを今まで設けていたところです。その趣旨は、より多くの企業に、ユーザーの取得を目指していただくというものであったのですが、認定企業数が一定数に達したということで、今般、加算措置を廃止いたします。

もう1つの措置としましては、短時間正社員制度を制度上設けた場合、加算措置を行うことといたします。勤務地限定・職務限定は、今まで加算措置を設けていたのですが、短時間は設けていなかったもので、今回、設けることとしたものです。

7 ページの②につきましては、先ほど申し上げたコースの統合ですので、説明は省略させていただきます。説明は以上になります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について御議論をお願いいたします。御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。時間の都合上、いただいた質問等については最後にまとめて事務局より回答させていただきます。齋藤委員、お願いします。

○齋藤委員 資料 1-2 の 3 ページから 4 ページにかけてですが、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の見直しについて記載していただいております。有給の休暇を合計 5 日以上取得させた者から、20 日以上取得させた者に変更されるということ、また、労働保険特別会計の労災勘定に、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度の導入助成金が新設されるということで、理解いたしました。ワクチンの安全性は確立されておらず、まだまだ不安の中にある妊娠中の労働者、また雇用する企業にとっても複雑となって申請がしにくくなるというようなことがないようにお願いできればと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 川田委員、お願いします。

○川田委員 川田です。私から、資料 1-2 の 1 ページ目の最初に出てくる再雇用者評価処遇コース助成金に関して述べたいと思います。今回、廃止ということで、このこと自体は恐らく活用状況を踏まえてということで、予算に限りがある中でそれを有効に使っていくという観点からのものだと思います。それ自体は、そういうことなのだろうと思っております。そういう意味では、この資料 1-2 の内容に対する直接の意見というわけでは必ずしもないわけですが、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等を理由として離職した方の再雇用を後押ししていくということについては、育児介護休業法の第 27 条に規定している再雇用特別措置等について、事業主に措置の実施に努めるように求める規定がベースになっているものだと思います。このこと自体は、私は現在の状況においては、このような再雇用の実施を後押しするということの重要性は、それなりに大きいものだろうと思っています。

もちろん究極的には、このような離職がそもそも起きないようにしていくということ、できるだけ減らしていくということが重要なのだと思いますが、現在の状況を踏まえると、一旦離職が生じてしまった後の再雇用の支援も重要だと思いますし、中長期的には、再雇

用の支援をしていくことが、そもそもの離職をできるだけ減らしていくということにつながっていくという面もあろうなと思います。恐らく、このような助成金を支給するというような支援の施策以外にも、例えば必要な情報提供やその他の啓発活動といったことも考えられると思いますので、そういったことについては、引き続き政府の政策として、一点の重点をおいて行うべきではないかということ意見を意見として申し上げたいと思います。

関連して、もし分かるようであれば、この制度の実施状況や、もし実施状況が少ないということがあった場合に考えられる原因についての何らかの分析等があれば、併せて伺いたしたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員、お願いします。

○井上委員 井上です。2点質問があります。1点目は、ポンチ絵のほうのキャリアアップ助成金正社員コースです。先ほど説明が聞きづらかったので改めてお願いしたいのですが、若者認定事業主における35歳未満の者の場合の加算の廃止ですけれども、現在コロナにおいて若者の雇用は大変不安定になっている状況でいくと、この廃止というのが逆行しているのではないかと思います。廃止の理由を、もう一度改めて説明をお願いいたします。

2点目は、本日の議題ではないのですが、今朝のNHKニュースで、小学校休業助成金の関係で、本人による申請で受給できるよう改める方針を政府が固めたというニュースが出ています。審議会の前にこういうニュースが出るというのは、どういうことなのだろうなと思っております。それについての御説明もお願いいたします。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 不妊治療に対する理解が十分に広まっていないように感じる中で、この不妊治療と仕事の両立に取り組んで頑張っておられる社員を応援する企業に対して、今回助成金の制度を創設することについては、一般事業主行動計画の改定と相まって、社会の機運情勢につながると期待をしているところです。また、全体として必要な支援策は盛り込まれていると感じます。

ただし、この雇用保険財政が、皆様御案内のとおり、雇調金の大幅な支出に伴い、相当に危機的な状況にあります。そのため、雇調金財政そのものの在り方を改めてゼロベースで考えていくこととともに、この事業全般について、真に必要なかつ効果的な内容にしていくことが求められています。

そのため、今後はこうした観点から、先ほど川田委員からも実施率が低いのであれば分析をするというご発言がございましたが、費用対効果の面での効果検証をしっかりとやっていく、そうした事業の立案に努めていただくことを、事務局に強くお願いしたいと思います。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 商工会議所の杉崎です。ただいま鈴木委員からも御指摘がありましたが、本日御説明いただいた各種助成金の財源は二事業が財源になっていると思っております。そ

うした中で、雇用調整助成金の支給決定額は3兆円に達しようとしており、財源の枯渇化が必死な状況です。こうした中、各種助成金については、費用対効果を十分に勘案の上、予算にメリハリをつけるなど、今後も適切に見直していくことが求められます。また、財源が非常に厳しい状況下で、助成金の見直し、特に廃止を議論する際には、予算額や支給決定件数、予算執行状況に関する資料を提示していただきますと、より議論が深まると考えております。

次に、個別の助成金のうち、新設されるテレワークコースについてです。テレワークは、新型コロナを契機に都市部を中心に導入する企業が一気に増加いたしました。地方の中小企業における導入は都市部ほど進んでいないと思われま。したがって、本助成金は特に地方の中小企業に対して周知し、利用を促進していくことで、テレワークの全国的な普及・定着につなげていくことが重要だと思われま。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ほかに御発言はありませんね。それでは、ここで委員からの御質問に対して、事務局から回答があればお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 まず、佐藤から、2点ほどお答えいたします。川田委員から御指摘がありました再雇用の制度ですけれども、御指摘のとおり育介法の第27条で努力義務とされております。実施状況について、手元に今データがありませんけれども、基本的には結構昔からある努力義務の規定で、女性が結婚により退職する割合が高かった時代に、比較的その再雇用の制度がある程度はあったという中で、女性の継続就業の割合が高くなってくるとともに、長期的に見ると若干の低下傾向というように承知をしております。再雇用の仕組み自体の重要性は、委員御指摘のとおりです。今はカムバック支援サイトということで、育児介護で離職された方に対する支援の仕組みというものがあります。そういった中での再雇用についても、必要な情報提供や啓発を行っていきたいと考えております。

また、井上委員から小学校休業助成金の関係で、今朝の報道について御質問をいただきました。小学校休業助成金については、事業主が特別な有給休暇を与えた場合に、その全額を支給するという今の仕組みですので、事業主に申請していただくという必要があります。この事業主に申請してもらえない場合があるということで、与野党等から個人申請を認めるべきという御提言をいただいているのが、今の状況の事実としてあります。これに対する対応として、昨年11月には各都道府県の労働局に特別相談窓口を設置し、事業主に対する助成金の申請の働き掛けを行っているところです。引き続き、この取組を進めていくとともに、様々な御提言等もありますので、更にどのような対応が可能かということを引き続き、政府としても検討してまいりたいと考えております。現時点で何か方針が決まったということではありません。以上です。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続いて、雇用機会均等課の渡辺より、御質問に対してお答えさせていただきます。最初に齋藤委員から、新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置に関する休暇取得支援助成金についての御質問がありました。今回、見

直しをさせていただいたのは、足元の状況を見ながらなのですが、今ある助成金というのが前例のない中で、できる限りの措置ということで走らせていただいているのですけれども、支給状況等を踏まえ、見直した上で継続させていただくということです。ただ、今回労災勘定も入っていますけれども、労働局が申請の受付・支給の決定をする場ということとは変わりませんので、そこは混乱がないように、御指摘を踏まえて、きちんとやりたいと思います。健康確保という観点も大事だということで、今回、見直しも一部財源でさせていただいたということで、御理解いただければと思います。

2点目の鈴木委員からの御指摘です。今回、新設させていただく不妊治療の両立支援ですけれども、財源ということで照らせば、今回説明させていただいたように、不妊治療を受けている方というのは非常に多くの方が離職されているというのが明らかになったということで、これは政府として重要な課題だということで、急遽作らせていただいたものです。ただ、これがきちんと使われないうけないというのはそのとおりで、今回創設させていただくことで利用促進が図られるよう、事業主の方の協力もいただきながら、頑張っていきたいと思います。以上です。

○牧野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の牧野です。私からは、井上委員から御質問のありました若者認定事業主への加算措置について、聞き取りにくくて申し訳ありませんでしたが、再度、説明させていただきます。今まで正社員確保数で正社員に転換した場合に、若者認定事業主に対しては助成金額を10万円近く加算する措置を設けていたところでした。この趣旨については、できるだけ多くの企業にユースエールを取得していただきたいということでしたけれども、この認定企業数が当初の目標値である1,000企業に達したということで、助成金の加算措置としてはやめるということで、これはキャリアアップ助成金に限らず、他の助成金でも同じような取扱いをすることを考えているところでした。ただし、これをもって、ユースエールの認定取得促進を全てやめるというわけではなくて、別の手段で普及促進を図っていくというように認識しているところでした。説明は以上です。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 在宅労働課です。杉崎委員から、テレワークコースについて御意見をいただきました。地方の中小企業の皆様に導入が進んでいないということは、我々も課題と認識しております。後ほど説明いたしますテレワークガイドラインの周知なども併せて、助成金についても御案内していきたいと思います。来年度は、先ほど申しあげましたように、助成金の支給事務が都道府県労働局になりますので、そういった観点から地域のニーズを把握して、きめ細かに対応していきたいと考えております。以上です。

○田中雇用環境・均等局総務課長 総務課長の田中です。鈴木委員、杉崎委員から、助成金全般の御意見をいただいております。御指摘のように、雇用保険財政は非常に逼迫している状況です。我が局の二事業の助成金が多いわけなのですが、これまでもPDCAサイクルに基づき、しっかり効果検証などは行ってきてはいるのですけれども、更に、こ

れを機会に効果検証、費用対効果については、これまで以上に取り組んでまいりたいと思っております。

それから、新規で助成金を立ち上げるといえるときには、特に必要性や効果といったものを考えながら、予算要求をしてまいりたいと考えている次第です。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の回答に対して、追加で御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 先ほど、井上委員から御質問がありました小学校休業助成金について、一言コメントをさせていただければと思います。事務局からまだ決まっていないという回答がありましたが、そもそもコロナ禍で大変苦しんでおられる方が多く、それに国全体として政策を総動員して手を差し伸べることは大変重要なことだと思っています。

一方で、雇用保険二事業に関しては、御案内のとおり、雇用の安定あるいは雇われている社員の方の能力開発を自社で積極的にやっていこうという、いわば優良企業の方に対して事業主全体で、これを支えていくというのが制度の趣旨だと思っています。個人申請ということは、一般的には事業主間の共助ともいえるべき仕組みを壊しかねないというような心配も強く持っているところです。仮に、個人申請をするというような議論になりましたら、そういった制度の本質をしっかりと押さえていただきながら、あくまでも例外というような中で御検討いただくということを強くお願いしたいと思っています。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員、お願いします。

○井上委員 先ほどの正社員コースの加算の廃止の件について御回答いただきまして、ありがとうございます。御回答では、目標の1,000企業に達したということですがけれども、やはり日本の場合には中小企業が非常に多い中で、1,000がいいのかどうかということもあると思います。それから、この話を大学の授業でも、ほとんど知られていないというか、全く知られていないのが現実です。ですので、そういう意味でも、もう少し。特にユースエールの制度自体、私などは女性活躍推進法と一緒に周知していますが、全く分かっていなくて、えるぼしと一緒にやっても分からない学生が多いです。そういう意味でも、企業のみならず、学生にもきちんと分かるような周知が必要だと思っていますので、今後とも御尽力をお願いできればと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの御意見について、事務局から何かありましたらお願いいたします。

○富田大臣官房審議官(人材開発、雇用環境・均等担当) 審議官の富田です。ユースエール自体は私のところの担当ですので、私から一言コメントさせていただきます。井上委員御指摘のとおり、ユースエールは目標に達したとはいえ、まだ知られていないというようなことがあります。これは、入札の際にこれを使えばプラスに評価されるというメリットもあるのですが、学生の方にもっと知っていただきたいとか、やはり企業の方にももっと使っていただきたいというのがありますので、ハローワーク等を活用しながら、我々と

しても更なる周知方法はないかというのは、引き続き検討していきたいと思えます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 よろしいですか。他に御発言はありますか。ないようですので、当分科会としては、「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、「おおむね妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛に御報告することにしたと思えますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。皆様の御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることにいたします。これについては、事務局において案文を用意していますので、これを読み上げることにいたします。委員の皆様におかれては、これから読み上げる内容について、御確認をお願いいたします。それでは、事務局から読み上げをお願いいたします。

○牧野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 それでは、読み上げをいたします。令和3年3月4日、労働政策審議会議長 鎌田耕一殿。労働政策審議会雇用環境・均等分科会分科会長 奥宮京子。「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について。令和3年2月26日付け厚生労働省発職 0226 第4号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記。厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、労働政策審議会議長への報告文について、ただいま読み上げられた案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。それでは、異議なしということで、この案文をもって、私から労働政策審議会議長宛に報告いたします。

ここで、事務局の牧野有期・短時間労働課長は、別の公務のために退席させていただきます。

(牧野雇用環境・均等局有期・短時間労働課長退席)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 では、次に2つ目の議題、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)」についてです。こちらについては、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会議長宛に諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行うことにいたします。それでは資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の渡辺でございます。それでは、議題2について、資料2-1と2-2を用意しておりますので、そちらに従って御説明いたします。また、資料の説明の際に、今回、参考資料の1として、改正しようとしているカードの改正様式案と現行様式を付けておりますので、その3つで御説明したいと思えます。

まず資料 2-2、1.改正の趣旨ですが、男女雇用機会均等法に基づき、事業主が講ずべき措置として、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査において、医師等から休業や作業負担の軽減等の指導を受けた場合に、事業主は、その指導事項を守ることができるようにするための必要な措置(母性健康管理措置)を講ずることとされております。そして、この「事業主が講ずべき措置に関する指針」が告示で定められています。

指針の中で、事業主が必要な措置を適切に講ずるためには、指導事項の内容が事業主に的確に伝達されることが重要であるということで、事業主は、別記様式、今回御説明する「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるものとされております。この母健カードですが、制定から一定期間経過していますので、今回、文言の適正化、利便性向上等の観点から様式について所要の改正を行うものです。2.改正の概要に記してあります。参考資料 1 と照らしながら見ていただければと思います。主な改正のポイントを 3 点、お話をさせていただきます。

1 点目は、現行の様式の「症状等」の欄を、今回改正しております。現行の様式については、症状名と病名が混在している形になっていますが、今回、現在の産科医学的な知見を反映して、より妊婦が症状等に気を付けたほうがいいものに合わせた表現にしております。例えば、現行では「切迫流産」「切迫早産」といった疾患名が書かれていますが、症状に重きを置く形で、「腹部緊満感」「子宮収縮」「性器出血」等の症状名に変更しております。

2 点目は、医師等による記載欄ですが、現行は表裏 2 枚にて最後に記載していただく形になっていますが、それを表 1 面に集約してコンパクトにさせていただきました。それによって、医師等は記載をしやすいという利便性の向上を図り、裏面には、医師等が措置を判断する際の参考表として「症状等に対して考えられる措置の例」を記載させていただいております。

3 点目は、現行様式では、特定の症状等に対して選択可能な標準措置が限定的でしたが、今回の様式見直しで、個々の妊婦の症状に応じて必要な措置を選択しやすい形式に変更するというものです。以上、大きく 3 点、改正のポイントをお話をさせていただきました。

資料 2-2 の 4.適用期日等ですが、今回お諮りしてお認めいただければ、告示を 3 月下旬に予定しております。その後、一定の周知期間をおいて、7 月 1 日からの適用を考えております。資料 2-1 が告示案の要綱で、こちらを今回お諮りしたいということです。説明は以上になります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明について、御議論をお願いいたします。御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。いただいた御意見等については、最後にまとめて事務局より回答させていただきます。山中委員、お願いいたします。

○山中委員 今回の母性健康管理指導連絡カードについては、昨年からコロナ禍におきまして、妊婦の心理的ストレスに対する必要な措置を講じる対応について、柔軟に対応いただきまして感謝申し上げます。今回の改正によりまして、より使いやすい母健カードとな

ることを期待したいと思います。同時に、この母健カードの存在を知らない人も多くおありまして、全ての母子手帳に掲載されているわけでもないため、必要な人に確実に届くよう周知をお願いしたいと思います。

加えまして、この母健カードが提出されたら、措置を講じなければならないということを知らない事業主もいらっしゃいますので、母健カードにその旨を記載することも含めまして、事業主に対する周知もしっかりお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言ございませんか。それでは、ただいまの山中委員の御意見に対して事務局からお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 山中委員の御質問にお答えします。今回、カードを改正しようと思っておりますが、改正後は周知をしっかりとしていかななくてはならないと思っておりますので、周知資料も併せて作成しようと考えています。

この母健カードというのは、今お話のありましたとおり、法に基づく措置ということで、医師等から出された指導事項を事業主に的確に伝えるためのカードであること、そして事業主はこのカードに記された措置を適切に講じなければならないということ、きちんと併せて周知したいと思っております。そして、適切な措置を事業主に講じていただけない場合には、併せて労働局が必要な指導を行うので、相談していただきたいといった誘導もきちんとしないといけないと考えております。妊婦の方はもとより、事業主にも広く周知したいと思っております。

母健カードは、表裏1枚で作っているカードですが、今、申したように、ちゃんと伝えないといけないことはたくさんあると考えていますので、例えばQ&Aですとか、周知のリーフレットとか、そういった中で必要な周知すべき事項をきちんと書いた上で、皆さんに理解していただきたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありますでしょうか。御発言がないようですので、それでは当分科会として、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)」について、「妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛に御報告することにいたしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。皆様の御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることにしたいと思います。これについて、事務局において案文を用意していますので、これより読み上げることにしたいと思います。委員の皆様におかれては、これから読み上げる内容について御確認をお願いいたします。それでは、事務局より読み上げをお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 それでは読み上げます。令和3年3月4日。労働政策審議会議長 鎌田耕一殿。労働政策審議会雇用環境・均等分科会分科会長 奥宮

京子。「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」について。令和3年3月4日付け厚生労働省発雇均0304第1号をもって労働政策審議会に諮問があった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記。厚生労働省案は、妥当と認める。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、労働政策審議会长への報告文について、ただいま読み上げられた案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。それでは異議なしということで、この案文をもって、私から労働政策審議会长に報告いたします。

それでは、次に3つ目の議題、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの改定について(報告)」についてです。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 在宅労働課長の宮下です。テレワークの関係については、本日の資料3-1として、ガイドライン改定の概要、資料3-2が、ガイドラインの本文、参考資料2として、昨年で開催させていただいた検討会の報告書の概要、参考資料3として、検討会の報告書の本文、参考資料4として、平成30年2月に定めたガイドラインを提示させていただいております。資料3-1に基づいて、ガイドラインの改定について御報告申し上げます。

まず、1ページ、経緯です。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応して、テレワークを定着・加速する必要があるわけですがけれども、我々としては緊急避難的にやっていただくというよりも、労使で十分に話し合って良質なテレワークを導入していく必要があるだろうと考えております。そういった観点から、検討会において議論を行いました。また、成長戦略会議とか当面の規制改革の実施事項というところでも取り上げられ、そういったことを踏まえて昨年、報告書を取りまとめたところです。

この報告書を受けて、下の「対応」ですが、ガイドラインを全面的に刷新するということ、チェックリストとか、Q & A、好事例集等を作成して、併せてお示ししたいと考えております。

2ページです。主な概要ということで、どういったことが書かれているかです。現行のガイドラインは、労働時間等がメインで書かれておりますが、労務管理等も盛り込んだ形で構成等も見直しています。タイトルも、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」ということで、「テレワーク」という言葉を使わせていただいております。それから、留意点として何点か記載させていただいております。働き方改革の推進の観点にも配慮するとか、使用者が適切に労務管理を行い、労働者も安心して働けるといった良質なテレワークをすることが求められているということです。それから、従来の労務管理の在り方等について改めて見直すといったことも、生産性の向上に資するものであり、

労使双方にメリットがあるものであるという点、それから、テレワークを適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要であるということを書いております。

それから、対象業務ですが、実施の難しい業種とか職種であっても個別の業務によっては実施できる場合がありますので、管理職側の意識とかを変えることによって、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましいということ、オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないように留意することが必要である点などを盛り込んでいます。

対象者については、雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある点、それから、在宅でなかなか集中できないという方もいらっしゃると思いますので、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられるということ、特に新入社員や中途採用の方々などには、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい点などを盛り込んでおります。

導入に当たって望ましい取組ということで、不必要な押印等の見直しとか、適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うこと、企業のトップや経営層が理解し、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要があるという点も盛り込んでおります。

3 ページは、労務管理上の留意点です。先ほど申し上げたように、新たに追加した部分です。人事評価制度として、誰もがテレワークを行うことの妨げにならないように工夫を行うことが望ましいとか、オフィスで勤務していることのみを理由として、出勤している労働者を高く評価するなどは適切な人事評価とは言えないとか、人事評価をする評価者についても、訓練等の機会を設けるなどの工夫が考えられるとか、時間外のメールに対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことも適切な人事評価とは言えないこと等も記載しております。

費用負担の取扱いですが、労働者に過度の負担が生じることは望ましくないということ、それから現在も企業ごとに負担の仕方が様々ありますので、労使のどちらが負担するかといったことについては、あらかじめ労使で十分に話し合っただけでルールを決め、就業規則等において規定しておくことが望ましいということです。それから、在宅勤務に伴う費用についても、実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられるということで、国税庁が1月に発出した通知を参照するよう、本文に記載しております。人材育成ですが、オンラインならではの利点を活かす工夫とか、テレワークを導入した初期などには、スキルを磨くための必要な研修が有用であるとか、管理職については、自律的に働くことができるような適切なマネジメントが重要で、そういった能力向上に取り組むことも望ましい点も盛り込んでおります。

それから、ルールの策定と周知ということで、現行のガイドラインには労働基準関係法令が適用されるという記述がありますが、その記述も改めて記載しているところです。テレワークのルールを就業規則に定めて、労働者に適切に周知することが望ましいということでまとめています。

続いて4ページです。様々な労働時間制度の活用ということで、労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能ということです。通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定外労働時間をあらかじめ定める必要がありますが、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられるといった点、フレックスタイム制については、テレワークになじみやすいこと、また、事業場外みなし労働時間制についても、一定程度自由な働き方をする労働者にとっては柔軟にテレワークを行うことが可能となるということを書いています。事業場外みなし労働時間制の適用については、要件について明確化しております。

労働時間管理の工夫ですが、考え方としては、情報をきちんと把握する必要があるということなのですが、なかなか現認ができないということなので、情報通信技術を活用する等によって労務管理を円滑に行うことも可能であるということです。

把握については、いわゆる適正把握ガイドラインというものがありますが、それを踏まえてやっていただく必要があります。パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認することとか、労働者の自己申告により把握すること等を記載しています。客観的な記録ということで、パソコンの使用時間の記録やサテライトオフィスへの入退場の記録、そういったもので労働時間を把握すること。自己申告に関しても、適正な運用等についての十分な説明や労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないというような留意点も、併せて記載しております。

それから、テレワークに特有の事象の取扱いとして、中抜け時間と長時間労働対策という点についても盛り込んでおります。まず、中抜け時間については、把握する際の工夫の仕方として、1日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間を休憩時間として取り扱って終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次休暇として取り扱うことや休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であるというようなことを記載しております。次に、長時間労働対策については、メール送付の抑制やシステムへのアクセス制限等、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続などを盛り込んでおります。現行のガイドラインでは、長時間労働対策として、時間外・休日・所定外深夜労働を原則禁止というような記述もあったわけですが、ここについては表現を見直して、それらの手続を記載しております。また、労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯とか時間数をあらかじめ使用者が設定する、そういったことを記載しております。

5ページ、安全衛生の確保です。テレワークの際も、きちんと使用者が労働者の安全衛生確保というものを把握する必要があるわけですが、なかなか目が届きにくいということで、チェックリスト、これは事業者用と労働者用、そういったものを新たに作って活用していただくということを盛り込んでいます。

それから、労働災害の補償ですが、業務上の災害になる場合には、引き続き労災保険給付の対象となります。なかなか目が届きにくいので、労働者もけがなどをした場合には、きちんと状況を把握しておくということ、そういったことを周知してくださいということ

を盛り込んでいます。

ハラスメントへの対応ですが、これはテレワークの際にも起こり得ますので、事業主には雇用管理上の措置を講じることが義務付けられているということ、関係法令・関係指針に基づいて、労働者に周知・啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要があるということも書いております。

最後に、テレワークの際のセキュリティへの対応ということですが、情報セキュリティがなかなか難しいからテレワークを導入できないというアンケートの調査結果もありますけれども、そういった場合を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展などを踏まえ、また総務省が定める情報セキュリティに関するガイドライン等も参考にしながら、個別に判断することが望ましいというような形でまとめております。

概要にはないのですが、資料 3-2 の本文の最後に、先ほど安全衛生の関係で申し上げたように、労働者の安全衛生を確保するためのチェックリストということで、事業者用(別紙 1)の表裏と労働者用(別紙 2)を併せて、今回ガイドラインの添付資料として公表させていただきます。概要等については以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、ただいまの事務局の説明について御発言はございますか。御質問、御意見がありましたらお願いいたします。井上委員、お願いいたします。

○井上委員 連合は、事務局はじめ構成組織で、テレワークを進めておりますので、テレワークの推進に反対するものではありませんけれども、今、検討会報告を受けてということで御説明いただきましたが、この分科会で議論することもなくガイドラインの改定について報告されるというのは、とても唐突感があります。率直に申し上げて、手続としてはちょっと乱暴ではないかなと思っています。今回、報告ということですが、本日の段階ではあくまでも案ということですので、労働側としても課題について少し意見を準備していますので発言させていただきたいと思えます。

まず、私からなのですが、資料 3-2 のガイドライン(案)です。2 ページの 3 の(2)テレワークの対象業務のところですが、2 行目からですが、いわゆるエッセンシャルワーカーについて、一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても云々かんぬんのところから、「有用な場合がある。」のところまでの記載ですが、実際、例えば性別、雇用形態別や業種別だったり、そういう実態が本当に調査分析されているのかというところが課題としてあるのではないかと思います。その意味でも性別、雇用形態別、業種別、職種別、従業員規模別に実施状況を調査分析した上で、実効的に取組を進めるべきではないかと思っています。同様に、(3)のテレワークの対象者等についても同様な取組が必要だと思えます。

それから、3 ページの真ん中辺なのですが、在宅の勤務は集中できない等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を利用することも考えられるとありますけれども、子供がいたり、経済的・物理的に恵まれていなか

ったりするなど、環境の確保が難しい労働者は実際に存在しています。特に非正規の女性は、正社員の男性よりも明らかにテレワークができていないという実態がありますので、そういう意味でも、その可否で評価されることがあってはならないと思っています。

それから、私どもが意見交換をしている有識者からの御指摘ですと、就職活動の学生からは、今後、自宅などでのテレワークの実施環境の整備を自己負担できることが採用選考の基準とされるのではないかという、そういう不安の声も出ていますと伺っています。ですので、これらの課題についてそうではないということ、それから調査も含めてきちんとやっていただきたいということを発言しておきたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 御発言の中でたくさん意見をいただいておりますが、まず皆様から御発言をいただいて、最後にこれまでの回答を事務局からいただきたいと思っております。それでは、次に中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 緊急事態宣言下であって、正に現在テレワークを行っている企業は少なくないと理解をしております。ただし、コロナ禍の下、緊急避難的に行っているケースも多いのではないかと理解いたしております。そういう中で、今回のガイドラインが示されたと理解しておりますが、中小企業、小規模事業者においては、労務管理専任の担当者を置けないなど、人手の問題等からなお十分ではないケースがあるかと思っております。今回、改定されるガイドラインの内容は、想定される課題等に対してどのように対処すればよいか、企業にとって貴重な示唆を与えられるものとの期待があると考えております。その意味で、改定されようとしておりますガイドラインの内容の周知は当然、重要ではありますが、ガイドライン本体から読み取りづらい部分があれば、例を示す等の工夫も必要であると思っております。併せて、改定後のガイドラインに沿った取組の好事例があれば、今後、是非とも横展開を図っていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、次に山中委員、お願いいたします。

○山中委員 私からは4点ほどあります。まず1点目は、資料3-2の1ページの2の「テレワークの形態」の①の在宅勤務のところに、「育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせる勤務することが可能となること、保育所の近くで働くことが可能となること等」と記載されております。昨年の新型コロナウイルス感染防止のための学校の一斉休校の際に、保育所においても子供を預けることを控えてほしいといった要請で、テレワークを実施しながら育児を行ったケースがあると聞いております。厚生労働省の「保育所等における新型コロナウイルスへの対応にかかるQ & Aについて」は、その中で、テレワークする労働者は仕事を休んで家に居ることが可能な保護者に必ずしも該当しないという記載がありますが、最終的には市町村の判断に委ねているというような記載になっております。テレワーク下においても保育所を利用できることを明確に記載すべきではないかと思っております。

2点目です。4ページの4番の「労務管理上の留意点」の(1)のテレワークにおける人事評価制度についてです。テレワークとオフィス勤務の評価方法を区別する際にはと、冒頭

に記載がありますが、冒頭にこの文章が記載されておりますと、評価方法をテレワークとオフィス勤務で分けることが前提のような印象を与えるのではないかと考えています。実際のところ、評価方法を分けていないというケースが多いと思われるので、書き方を工夫していただきたいと考えています。また、組合員からは、テレワーク実施時の評価に不安を感じているという声が結構あがっております。2段落目の「また」以降の部分に、評価方法を区別するしないに関わらず、テレワークにおける人事評価として特に留意すべき点として、この2段落目以降の記載が重要だと考えておりますので、2段落目の「また」以降の記載を1段落目に持ってくる等の記載の見直しを御検討いただければと考えています。

3点目は、6ページの6番の「様々な労働時間制度の活用」のところですが、7ページのウの「事業場外みなし労働時間制」についてです。そもそも事業場外みなし労働時間制は、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度だと理解しておりますが、この記載ですと、労働者に自由があるか否かにフォーカスしているように見えてしまい、制度趣旨の観点から違和感を覚えています。この点について補足の説明があればお願いしたいと考えています。

4点目です。14ページの10の「テレワークの際のハラスメントへの対応」についてですが、そもそも労働者に周知・啓発する以前に、事業主、役員、管理職も含めて、自らが行ってはならないことを明確にすることが重要であると考えています。その上で、顧客や取引先等の関係でのハラスメントの防止にも努めることが重要であり、そのことが指針で望ましい取組とされていることを明記し、周知すべきであると考えております。なお、昨年6月には、改正労働施策総合推進法等が施行され、私たちもこの均等分科会で指針等について議論してまいりましたが、当時はあまり想定されていなかったWebを通じたハラスメントも発生しているということが事実としてあります。具体的な事例をもって、このハラスメント関係の周知に努めていただきたいと思います。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に、杉崎委員、お願いいたします。

○杉崎委員 東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、都内企業のテレワーク実施率は66.2%であり、特に小規模事業者における実施率が向上いたしました。一方で、テレワークの実施に係る課題については、社内のコミュニケーションや労務管理、情報セキュリティなど多岐にわたる項目が挙げられております。こうした中、テレワークガイドラインが改定されることは時宜を得ていると思います。そうした認識の下で意見を申し上げます。まず、改定版を幅広く周知し、企業の理解を促進していく必要がありますので、改定前と比べて何がどう変わったのかということ、さらには、コロナ禍でテレワークを推進し定着させていく際に、企業がどのような配慮や取組をすべきかを、分かりやすく具体的に明示していただくことが重要です。

また、分かりやすいパンフレットを作成していただくことや、QA集、テレワークモデル就業規則などの関連資料も更新していただくことが必要です。テレワークは、コロナ収

束後も普及・定着していくと思われまますので、テレワークの普及に合わせて企画業務型裁量労働制など、時間にとらわれない柔軟な働き方を拡充していくことや、テレワークの運用に関する相談機能を強化していくということも重要だと思ひます。なお、日商としては、このガイドラインは非常に重要だと思ひておひますので、全国的に幅広く周知していきたくと思ひておひます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、榎原委員おひ願ひいたします。

○榎原委員 ありがとうございます。私からは、主に2点申し上げたくと思ひます。資料3-2に関してですが、まず1点目の趣旨についてです。趣旨の中で、オフィスでの勤務に比べて、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化とありますが、オフィスでの勤務が集中できて効率だから、今までは事業主としてオフィス勤務を進めていたのではないかと考えておひます。職場と比較して集中できる効率化ができるとする根拠が何なのかということをおひ補足いただければと思ひます。

あと3行目に、育児や介護と仕事の両立の一助となる等とありますが、先ほど他の委員からも意見があつたように、連合調査を用いた有識者による分析によると、お子さんがいてテレワークをする女性というのは自分の仕事に加えて、例えばパートナーの男性もテレワークをする場合は、そのパートナーのための家事が負担として掛かってくるケースも多いと思ひておひます。通常時よりも家事や育児の負担が増大しているという形でしお寄せがきておひる実態が明らかになっておひます。女性のキャリアが悪影響を受けたり、無償労働や有償労働の負担が過剰になつたりしないように、テレワーク下においても、先ほど山中委員も言つておひましたように、保育所はもちろんのことですが、子育ての支援事業やサービスもきちんと利用できるように、十分な供給をおひ確保していただきたいということと、男性の育児・家事への参入、長時間労働防止をおひ促進することを明確にすべきだと思ひておひます。

そもそもメリットがあるという記載が多いと思ひておひまして、当然メリットはあると思ひますが、やはり個々の労働者の生活実態や、家庭環境、行動の多様性にもよるものなので、一律でメリットがあると言ひ切れるものではないのではないかとおひ思ひておひますので、その辺りの意図や考え方もおひ聞かせ願ひいただければと思ひます。

長くなつておひますが、2点目です。資料3-2の8ページ、7番のテレワークにおける労働時間管理の工夫についてです。10ページの(4)テレワークに特有の事象の取扱いの中のオに、長時間労働対策について記載されておひ、「労働者の生活時間帯の確保」という記載があります。生活時間帯というのは、具体的にどのような時間帯のことを指しているのかについておひ補足をおひ願ひいたします。(ウ)の時間外・休日・所定外深夜労働についての手続ですが、「労使の合意により」とありますが、生活時間と生活時間帯をおひきちんと確保すると共に、いわゆるサービス残業とならないようにする必要があると思ひておひます。テレワークにおいて、出社をするときよりも時間外労働の申請をする際の手続のハードルをおひ上げている職場が多いのではないかとおひ思ひておひ、仕事量が減つておひない場合に労働者は

仕事が終わらないということで残業すると言われていたり、残業の申請のハードルが高いと、そのまま無申告のまま残業してしまうというケースが多いのではないかと感じておりますので、そういったことがないように働き掛けが必要だと考えています。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に武石委員、お願いいたします。

○武石委員 それでは、ちょっと大きな話も含めて4点申し上げたいと思います。1つ目は検討会の議論を含めて、それをガイドライン化するというのは妥当なことだと思いますので、今の見直しというのは賛成なのですが、先ほど井上委員からも唐突感があるというお話でしたが、やはり今回のガイドラインは、今後テレワークが定着するだろうということ踏まえて、混乱が起こらないように、よりよい形で定着を進めるというのは目的だと思います。その意味で言うと、やはり労使の方の意見を丁寧に聞いて策定する必要があると思いますが、ちょっと御説明がなかったので、このガイドラインの改定についてどういうスケジュールで進めるのかということについて御質問したいというのが1点目です。

2点目ですが、昨年から新型コロナで相当テレワークが広がって、その可能性が見えてきたということは大変いいことだと思います。ただ、今後このテレワークがどうなるかということを見ると、新型コロナのときは例えば一律に5割や6割ということ、かなり強制的なテレワークが進んだわけですが、これからはテレワークの利用が非常にまだらになっていくと考えられます。テレワークをやる人とあまりやらない人がいるというように、いろいろな形で進んでいき、それを認めていくということが重要なことなのだと思います。ということで言うと、コロナのときの状況を踏まえて今後の議論をすると危険なのかなという気がしています。みんながテレワークをしなくてもいいわけで、やりたい人ができるということを前提にしたガイドラインというのを考えていただきたいというのが2点目、これが大きな意見です。

3点目として、労務管理の対応のところをきちんと書いていただいているというのは重要なことだと思います。テレワークというのは非常に柔軟性を認めていくということで働きやすい一方で、それが正しく使われているかということでの管理もきちんとしなくてはいけないということです。これを両立させるためには、やはり職場のマネージャーの役割というのは大変重要だと思います。そこで、マネジメントのことが書かれているのは、資料3-2で言うと5ページの(4)のところになりますが、マネジメントは労務管理全般に関わることだと思いますので、(4)から出して、括弧でも何でもいいですが、1つきちんと位置付ける、評価も全てマネジメントに関わってくることだと思いますので、そこをきちんと強調して書いていただきたいというのが3点目です。

4点目は非常に細かいですが、5ページの(2)のところ、突然「ワーケーション」という言葉が出てくるのですが、これはワーケーションというのが、多分いろいろな捉え方があると思うので、これがここに出てくるのはどうかなというのが疑問として感じました。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。それでは、川岸委員、お願い

いたします。

○川岸委員 川岸です。今回の改定につきまして、今後は中小企業を含めてテレワークの一層の普及や定着が予想される中で、このガイドラインが改定されることは大変意義があることと思っております。他の委員の皆様から御意見がありましたが、労働時間外の考え方について、現行のガイドラインでは労働者の自己申告による把握はやむを得ない場合の手段として位置付けられておりますが、今回の改定では労働時間の把握の1つの手段として位置付けられていることは企業の実態に即しているもので適当であると考えております。またテレワーク特有の事象としまして、中抜け時間の取扱いが記載されておりますが、労使双方が適切に労働時間を管理できるよう、厚生労働省様におかれましては、具体的な取扱い方法を幅広く周知していただきたいと思っております。

加えて、利用者側は、労働者の自宅の作業環境の詳細に至るまで把握して管理するということは実質的に困難な中で、またテレワークにおける災害というものは労働基準監督署の判断によって労災に認定されるということでもありますので、テレワークで労災に認定された判例や事例など、幅広く周知していただくことが求められるかと思われまます。また、全国に約3,000名の労働基準監督官が配置されていると伺っておりますが、労働基準監督官の方々につきましても、このガイドラインをしっかりと理解していただき、全国的に統一的な基準をもとに指導・監督に当たっていただくということも重要であると考えております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。次に山崎委員、お願いいたします。

○山崎委員 山崎です。よろしくをお願いいたします。資料3-2の4ページの4番、労務管理上の留意点の(2)テレワークに要する費用負担の取扱いについて御意見を申し上げます。この(2)の取扱いですが、「労働者に過度の負担が生じることは望ましくない」というように記載されておりますが、本来の労働の場合、物品は、事業主が用意すべきものではないのでしょうか。最終的には労使で一定の決めごとを行う部分はあるかと思われまますが、事業主が用意するということが議論の出発点でなければならないというように考えております。またその下(3)テレワーク状況下における人材育成のところですが、これにつきましても、以前のガイドラインには、テレワークを行う労働者については、OJTによる教育の機会が得がたい面もあることから労働者が能力開発などにおいて不安に感じることはないよう、社内教育などの充実を図ることが望ましいというような記載がありました。こうして見ていきますと、今の改定案では事業主の姿勢が少し見えづらくなっているという印象を受けざるを得ません。これが、1点目の意見です。

もう1点申し上げます。同じ5ページですが、5のテレワークのルールの方策と周知の6ページの(4)の労働条件の変更についてです。この労働条件の変更につきまして、労働者本人の合意とありますが、そもそもテレワークの場合、安全衛生や周りの同僚などがない状態でのコミュニケーションといった職場のリスクや問題を自宅等に引き込むことに

なります。その重大さにつきましては、このガイドライン上、どこまで認識をされ、どこで表現されているのかということです。ハードとソフトの両面で発言をしましたが、後ほど、これらについての考え方をお聞きしたく思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。その次に、齋藤委員お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。資料 3-2 の 13 ページの(2)自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点というところに関連してです。記載内容としては、チェックリストであるとか、テレワークにより生じやすい状況を念頭に置いたメンタルヘルス対策に取り組むことが望ましいのだということを記載いただいているかと思いますが、やはり通常勤務とは異なる対策の必要性というのはあると思いますので、是非メンタルヘルス対策の取組強化は、政府としても後押しをお願いしたいと思っております。また、(3)自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点については、労働者が労働安全衛生法に照らして自宅を環境整備していくというのはなかなか金銭的にも、また精神的にも相当な負担だというふうに思っておりますので、その点を十分に留意しなければいけないのではないかとこのように考えております。以上となります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは中窪委員、お願いいたします。

○中窪委員 私も、先ほど井上委員、武石委員からありましたように、いきなりこういうガイドラインの案というのが出てくるというのは少し違和感があります。検討会で報告書が出ていたことは認識しておりましたが、それをこういう形にする過程で、もうちょっと何か段階が必要だったのではないかなという印象を持ちました。

それからもう 1 つは、このガイドラインというものの位置付けが今一つ分からないと言いますか、特に今回労働時間の管理等についても幾つか重大な記述があるわけですが、例えば、以前は労働時間の適正な把握のために使用者が行うべき措置については、きちんと基発という形で、通達で出ていたと思いますが、それが数年前からガイドラインという名前に変わっております。ですから、今回もガイドラインという名前の通達になるのかなという気がしますが、もちろんそれだけではなくて、事業主に、こうしたらどうですかという本当の参考のような部分もあり、中がちょっとそれだけではない気がするんですね。事業場外労働のみなしについても、一般的には、今まで古い通達があるわけですが、今回のテレワークについては、何か特別なものが加わったのか、あるいはそこについて、より明確化したという理解になるのでしょうか。そのようなガイドラインというものの性格について、教えていただければと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に、御発言はございませんか。それでは、ただいまいただいた御意見について、事務局から順次、回答をいただきたいと思っております。まず、スケジュールも含めて手続きとか、位置付けについて御説明いただくのがいいのではないかと思います。よろしいですか。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 はい。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 お願いいたします。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 在宅労働課長でございます。まず、このガイドラインの位置付けですが、本省の局長から都道府県労働局長に対する通知ということですが、省令や法令に基づくものではありません。したがって、今回の分科会におきましても諮問という形ではなく、報告という形でさせていただいたのが1つです。これからの今後のスケジュールですが、今月中旬に労働基準局関係の分科会がありますので、そこでも報告させていただき、その後、先ほど申し上げたように各労働局長宛てに通知を発出するというような段取りを考えております。そのタイミングが、このガイドラインの正式なと言いますか、公表時期というタイミングになっております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 私から、もう少しお聞きしたいのですが、これまでに、例えばパワハラ関係でガイドラインを出しておりますが、それと今回のガイドラインは位置付けが違うのですか。その点について、御説明いただいてもよろしいですか。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 各法令で指針を定めるとか、そういった規定があり、それに基づく指針だとは思いますが、今回のテレワークのガイドラインについては、そういったものではございません。局長、行政内部での通知ということになります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 つまり、上位にその法令がない状況でのガイドラインであると、そういうふうに整理されているわけですね。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 はい、そうです。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、事務局から順次御質問、御意見に対する回答をお願いいたします。

○宮下雇用環境・均等局在宅労働課長 まず井上委員から、テレワークの対象業務、対象者についてきちんと見ていくというのではないかというような指摘がありました。我々も、このガイドラインを策定して終わりというものではありません。引き続き、テレワークの状況、各種団体におきましても調査をやられておりますので、そういったものも踏まえながら対応していきたいというふうに考えております。それから、学生の方の懸念というものもあるということを言われていましたが、必要に応じて、このガイドラインに基づくQ&Aも作成する予定ですので、そういったところに盛り込んでいきたいというふうに考えております。

それから、中澤委員からQ&Aや好事例の横展開をすべきというような意見がありました。我々も同様の認識で、Q&A、好事例集を集めて、できるだけ近接する時期に公表させていただきたいというように思います。併せて、そういったものも都道府県の労働局に示して、業務の参考にしていくということを考えております。

山中委員から、保育所関係の指摘がありました。これもコロナの影響で保育所の利用について問い合わせとか、そういった疑義があったということは承知しております。こちらについても関係部局とも相談の上、Q&Aなどで明確化していきたいと思っております。それから評価方向で、人事評価の方向ですが、「区別する際」という表現について指摘があ

りました。これは区別すべきというような考え方ではありません。区別する場合はということ念頭に書いておりましたが、この表現については工夫をしてみたいと思います。また以降の部分についても御指摘がありましたので、そこも併せて、検討していきたいと思えます。それから、みなし労働については、後ほど回答します。

ハラスメントについてですが、カスタマーハラスメントについても盛り込むべきだという御指摘がありました。今日お示しさせていただいた資料の 10 番のところですが、現在もハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務付けられており、関係法令・関係指針に基づき、ということに記載しております。この関係法令・関係指針には「望ましい取組」として、カスハラに対応することも望ましい取組だということハラスメント指針に定められていると承知しておりますので、そこで対応できるのかなというようには考えておりますが、Q&A でも重ねてお示しすることを検討したいと思えます。

杉崎委員から、幅広い周知、パンフレット、Q&A、モデル就業規則などの関係文書の改定という指摘がありました。我々も必要なことだと考えておりますので、こちらについても対応したいというふうに思えます。

榎原委員から、集中できる環境の根拠はということでした。検討会にも委託調査の結果を提示させていただき、従業員の方からのアンケートでは、「急な仕事の依頼やよけいな会話が減って担当している業務に集中できる」というような回答もありました。そのほかに、「隙間時間などを有効活用できる等」とありましたが、こういうようなアンケート結果も踏まえた記載とさせていただいております。それから、メリットばかりではないかということですが、我々このガイドラインがテレワークを進めていくために必要なツールということを考えておりますので、どうしてもメリットが出てきているわけですが、先ほど申し上げましたように、懸念点等については Q&A などで対応していきたいと思えます。

武石委員からのスケジュールについては、先ほどお答えしたとおりです。コロナ禍は強制だったが、やりたい人ができるようにすべきということです。我々も、それは当然であり、テレワークを何がなんでも進めるということではありません。そこはガイドラインにも、「労使、労働者の同意に基づいて」という記載がありますので、そういった考え方で進めていきたいと思えます。それから、労務管理のところのマネージャーの役割ですが、基本的なガイドラインをまとめる際の方針として、あまりあれもこれもということをお示しすると、これを受けた事業主の方に、なかなかハードルが高すぎるといいますか、そんな印象を与えかねないので、テレワークに関してのところの特化した留意事項をまとめさせていただいております。したがって、ほかの通達や法令等で定められていて、当然守らなければいけないような点は盛り込まないということでもまとめさせていただいております。

ワーケーションについては、他の別の省庁でも検討会が行われているなど、注目度も高まっているということですので、今般ワーケーションについては、テレワークでの部分については、サテライトオフィスやモバイル勤務に該当するというのを盛り込ませていただいたということです。

山崎委員からの、物品は事業主が負担すべきだということが出発点ではないかという指摘です。先ほど申しあげましたように費用負担については、現在各会社によって様々です。我々としては、今この段階で、どちらが負担すべきだというようなことをガイドラインで示すということは、まだ時期が早いのかなと思っております。とはいえ、様々な取組を進められている企業もありますので、Q&A で事例なんかも紹介しながら対応していきたいと思っております。OJT の記述については、先ほど申しあげましたように、基本的には事業主にやっていただくべきというような点については、今回は省略させていただいているところですので。

中窪委員の通達については、先ほどお答えしたとおりです。一応、私からの回答は以上ですが、漏れ等があれば、また御指摘いただければと思います。

次に、労働時間に関しては、労働基準局から回答させていただきます。

○黒澤労働基準局労働条件政策課長 労働基準局労働条件政策課長の黒澤と申します。本日は、労働基準局関係に関して御質問がありました場合にお答えできるようにということで同席させていただいておりますので、私から何点か御回答を申し上げたいと思っております。まず、事業場外みなし労働時間制に関して、山中委員と中窪委員から御指摘がありました。中窪委員から御指摘がありましたように、事業場外みなし労働時間制に関しては、既に労働基準法の解釈通達が出ております。したがって、今回のガイドラインについては、これも中窪委員から御指摘がありましたように、それを明確化したというものです。すなわち、こういった状況の中で、新たにテレワークされる企業、労働者双方に分かりやすく示していくということで、分かりやすく明確化をしておりますので、従来から出ております解釈通達及び、こちらのガイドラインと両方を合わせて御参照いただきながら御理解をいただくものと考えております。この点について、山中委員から、制度の趣旨に照らしてどうかという御指摘がありましたが、今、申し上げたとおり、従来の制度趣旨を守ったまま、それに照らして、このテレワークの場合の考え方を分かりやすく示したいというものです。

労働者の側にフォーカスをした記述が多いという御指摘がありましたが、言うまでもなく、労働時間管理を適正に行う責務、これは使用者の責務です。この事業場外みなしに関しても、7 ページにありますように、労働時間を算定することが困難であり、使用者の具体的な指揮・監督が及ばないということで、①②に関しても、使用者の指示、その具体的な指示がどうなっているのかが、その考え方です。一方で、実際にそれがどうなのかという実態が確保される必要がありますので、幾つかの例示の中には、実際に労働者がどういことができるように認められているのかという観点から、かみ砕いて書いてある部分もあるという理解です。

続いて、榎原委員から、長時間労働対策の部分に関して、「労働者の生活時間帯の確保」というのはどういった意味であるかといった御指摘でした。11 ページの真ん中ほどです。「生活時間帯の確保」の前に書いてあるように、テレワークの場合に、特に在宅勤務など

においては、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となってしまうおそれがあります。そうなりますと、その前に書かれていますように、時間帯にかかわらず指示などがきて長時間労働になってしまうおそれもあります。したがって、御指摘の労働者の生活時間帯の確保というものは、仕事をする時間は一体どこまでなのかということをはっきりさせることによりまして、仕事以外の時間まで侵蝕されていくことがないようにしていく。それによって長時間労働にならないようにしていきたいという趣旨です。

私からは、以上2点ではありますが、何人かの委員の皆様から、分かりやすい周知ということで御指摘がありました。例えば中澤委員、杉崎委員、あるいは川岸委員からも、周知という御指摘がありました。今、申し上げたような点も含めて、広報資料を取りまとめて、分かりやすい周知に取り組んでいきたいと考えております。私からは以上です。

○高倉労働基準局安全衛生部労働衛生課長 労働基準局安全衛生部労働衛生課の高倉と申します。主に山崎委員、齋藤委員から、安全衛生のリスクに関する労働者への理解を深めるようなこと、あるいはメンタルヘルス、作業環境といった安全衛生に関する御意見を頂戴しました。やはり、安全衛生は、テレワークにおいても当然、労働者に周知と言いますか、御理解していただくことは大変重要なことです。今回のガイドライン(案)においても、テレワークで勤務の場所が仮に自宅であったとしても、やはり安全衛生に対する事業者の義務は存在しますので、そういうものに関して同様に適用されるのだと、事業者措置を講じていただく必要があるのだということは、ガイドラインにも記載しております。その中には、当然、労働者に対する教育も含まれております。当然、雇入時は完全に義務ですし、そのほか、テレワークを初めてやっていただく場合には教育を行っていただくようにということで、この点は、事業者向けのチェックリスト、事業者が留意すべき事項の中のチェックリストの中にも安全衛生の教育は含めております。

あと、これはメンタルヘルスで作業環境にも関わるのですが、労働者が在宅等でテレワークをしているときに、それに伴って、解決しにくい問題点であるとか、当然、心身的な問題が生じた場合の相談が受けられるような配慮と言いますか、それが必要であろうという御指摘は検討会でも多々出ておりましたので、相談体制、あるいは連絡体制、あるいは労働者にはその窓口をしっかりと周知する。遠隔ですので、選択肢としてはオンライン等でもできるように配慮をすることについてもチェックリストにも記載したところです。メンタルヘルスに関しては、様々な問題点、課題、あるいは留意すべき点ということで、検討会の中でも様々な御指摘をいただきまして、それをチェックリスト等にも反映しているところではあります。これに関しては、まだまだ情報を更に収集する必要があるであろうと我々も認識しておりますので、テレワークに関係したメンタルヘルス対策については、令和3年度に調査事業を進める計画でやっておりますが、その中には、今まであまり認識されていなかった問題点であるとか、あるいは、企業における取組の好事例等の情報収集も含まれますので、そういうことに関しても調査を進めながら、情報共有や周知・啓発に取り組んでいきたいと考えているところです。

作業環境についても、労働者が、御自宅でもあり、御自身で確認しやすいようにということで、分かりやすい形でということでは、検討会の報告としていただいておりますので、チェックリストは、そのような趣旨に沿ったような形で確認できるようにということで作っております。これを労使ともに確認していただくという、事業者側は労働者に確認を依頼し、労働者はそれに対して確認して報告するという形で改善を共に図っていただきたいということです。そこで、なかなか改善が難しいという場合には、テレワークの頻度、あるいは時間帯をどうするか、あるいは、どうしても自宅では困難ということであればサテライトオフィスを検討していただけるようにという形等の選択肢、これはあくまでやはり業種、業態等によって状況は異なると思いますので、選択肢としてサテライトオフィスの活用なども検討していただけるようにというところも、ガイドラインに記載したという対応を取っているところです。

テレワークならではということと、テレワークであるなしにかかわらず必要なことは当然ありますので、事業者側に必要な事項として、留意事項をまとめたチェックリストを作っておりますが、これらに関して、また様々な問題点等々が生じた場合には、Q&A や好事例などで適切な対応方法をお示しすることができればと考えているところです。

○尾田労働基準局監督課長 労働基準局監督課長です。補足します。川岸委員から監督実務について御指摘がありました。テレワークという特殊な環境の状況の中で、我々としても実務の蓄積が必要と考えておりますので、そういった点を内部的にも集積して、かつ、監督官にもテレワークガイドラインをしっかりと周知して、斉一的な取扱いができるように私どもとしても留意していきたいと思っております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 一通り、説明をしていただきました。ただいまの事務局の回答に対して、追加で御質問、御意見等がありましたらお願いします。御発言がないようですので、それでは議題3については以上とします。かなり時間が押してきてしまいましたが、最後の議題4「第5次男女共同参画基本計画について(報告)」です。資料について、事務局から説明をお願いします。

○田中雇用環境・均等局総務課長 総務課長の田中です。資料4-1、それから資料4-2を用いて御説明します。男女共同参画基本計画ですが、これは、男女共同参画社会基本法に基づいて、5年に一度改定をされている、制定をされているものです。この第5次計画については、昨年12月25日に、官房長官をヘッドにした閣僚クラス、外部有識者の方々を委員とする会議である男女共同参画会議が行われました。この男女共同参画会議から答申をいただきまして、その答申を踏まえて閣議決定をしたものです。第5次計画ですが、これは全省庁にわたる計画ですので非常に大部になっております。今回は、厚生労働省の関係部分のダイジェストを御説明したいと思っております。

資料4-1です。2部構成になっております。第1部は基本的な方針、第2部が政策編となっており、それぞれどういう分野があるかを示しております。それから、新しい目標ということで基本的な方針は様々なものがありますが、新しい大きな目標はどのようなものかをお示

ししております。

第1部の基本的な方針のところでは、ここは10年後を見据えた目標になっております。2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めるとというのが大きな基本的な方針です。

それから政策編ということで、第1分野から第11分野までありますが、赤字になっている部分が厚生労働省の関係の部分です。その中でも、均等分科会に深く関係があるところは第1分野と第2分野になろうかと思えます。

2ページ目以降です。厚生労働省の関係分野についてですが、これは完全にダイジェスト版と言いますか見出しだけとなりますが、こういった記述内容があるかを書いておきます。第1分野については、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大ということで、様々な分野における成果目標が定められておりますが、厚生労働省関係でいきますと、民間企業の役職別管理職に占める女性割合の推移ということですが、目標については、また資料4-2のところでお話します。

第2分野は、雇用の関係になります。ワーク・ライフ・バランス等の実現、それから、男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメント対策、ポジティブアクションの推進等による女性の参画拡大・男女間の格差の是正、それから非正規雇用対策とか、あるいは、再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援といったような、いわゆる労働行政のことが書かれています。

第5分野から第6、第7、第9とありますが、厚生労働省関係としては、主に、いわゆる厚生行政の関係が多いということと、あとは、安定行政などの関係が含まれているということです。

資料4-2です。どういう目標が設定されているのかということです。これも第1分野、第2分野を含めて厚生労働省の関係部門について抜き出してあります。左側の欄外に、◎とか赤い星印を付けてあります。赤い星が、いわゆる、第4次計画にはなくて第5次計画で新設する目標です。◎が付いているのは、ほかの政府決定、例えば少子化社会対策大綱であるとか、そういったほかの政府決定において目標が定められていないものということです。逆に言うと、◎が付いていないところは、既にほかの政府決定等で目標値として定められているものということです。

先ほど申し上げましたが、第1分野では、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合といったものです。現状値は、第4次計画による成果目標をいずれも達成しておりません。そういう状況ですが、先ほどの大きな目標を見定めまして、第5次計画で成果目標を設定しているということです。今の現実を踏まえて、また、過去に伸びが最も大きかった5年間、2012年から2017年までですが、これぐらいそれぞれ伸びていくと仮定をして、係長相当職については30%、課長相当職については18%、部長相当職については12

%ということで設定しております。

それから、第2分野のところは雇用労働関係のものです。労働時間の関係のところについては、既に少子化社会対策大綱等で設定されている目標が多いです。下から4つ目の赤い星が付いているところですが、テレワークについては、何らかの目標を設定すべきではないかという議論がありました。これは、我が省だけではなくて、総務省や経産省、国土交通省など関係省庁が多いわけですが、何らかの目標を設定すべきではないかということになっております。ただ、御案内のとおり、現在も新型コロナウイルス感染症への対応ということで、ある意味、通常ではあり得ないぐらいテレワークの実施率が高い状況になっております。こういうこともありますので、今回の目標については、新型コロナウイルス感染症への対応状況であるとか、その後の社会情勢の変化を踏まえて、後で設定しましょうということで、今、この瞬間には目標値がないという状況になっております。ここに書いてあるとおり、今後の状況を見て、関係省庁と協議をして設定することになるかと思えます。

民間企業における男性の育児休業取得率は、御案内のとおりですが、成果目標で既に30%と定めておりますし、くるみんの取得企業数であるとか、25歳から44歳までの女性の就業率についても既に定めてあるものと同じものです。

2ページ、ここで、新しい目標、かつ、ほかの政府決定にないものとして、「えるぼし認定」を受けた企業ということで設定しております。上から3つ目になります。去年の9月末現在、1,134社ということです。一般事業主行動計画の登録企業は2万4,000社近くあるのですが、割合的には大体5%です。第5次計画の目標ですが、今度、行動計画の策定義務が、来年の4月から101人以上の企業に拡大されるということです。そうすると、義務企業数が大体5万社ぐらいになりますので、5万社掛ける5%で2,500社という目標を設定しております。これは、ほかの政府目標にはない目標です。以下、均等分科会の所管ではないということで説明は割愛させていただきます。説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いします。これもまとめて事務局から回答いたします。御質問、御意見ございませんか。齋藤委員、お願いします。

○齋藤委員 ありがとうございます。資料4-2の成果目標についてなのです。1ページ目の第1分野、政策・方針決定過程への女性の参画拡大のところですが、2025年に向けた目標値として、係長相当職が30%、課長相当職が18%、部長相当職が12%と、それぞれ設定されているところなのですが、この目標達成のための措置、取組等についてどのように考えているのかをお聞かせいただければと思っております。また、202030については達成できなかったとありますが、何が問題であったのかについて十分な検証がなされているのでしょうか。

御説明にあったように、2020年代、可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合

を 30%程度と目指していくという目標を掲げておりますが、検証がないままに目標を設定しても、なかなか達成も難しいのではないかという懸念もありますので、その点の検証の状況であったり、あるいは検証の結果と、今後のお考えについても含めてお聞かせいただければと思っております。以上となります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に山崎委員、お願いします。

○山崎委員 分かりました。よろしく申し上げます。資料 4-2 の 1 ページ、第 2 分野の一番下の「25 歳から 44 歳までの女性の職業率」ですが、目標が 82%となっております。しかし、いわゆる非正規雇用ではなく安定した雇用を増やしていかなければ、指導的地位にある女性を増やすこともできないと考えております。その点については、資料 4-1 の 2 ページ、第 2 分野の上から 4 つ目ですが、そちらを見ますと、非正規雇用労働者の待遇改善とともに、正規雇用労働者への転換の支援が、実際ここでうたわれているわけです。これを考えますと、その方向で是非、実効性のある施策を打ち出すべきであると思っておりますので、御意見とさせていただきます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 ありがとうございます。本計画に記載されております施策、考え方はいずれも重要であると認識しております。来年 4 月に、特に中小企業に対して施行される「改正女性活躍推進法」については、日商が昨年夏に実施した調査で、改正法の内容を知っている中小企業は僅か 2 割、また、新たに計画策定の義務化の対象となる 101 人から 300 人の中小企業に限っても 4 割にとどまっております。コロナ禍で状況が昨年以上に厳しい中小企業が非常に多く、また、中小企業には、本年 4 月に同一労働同一賃金、改正高年齢者雇用安定法が施行されることから、目先の対応で精一杯の企業が少なくないと考えております。コロナ禍で説明会やセミナーの開催が困難な状況ではありますが、動画などの活用により、ハラスメント防止法共々、更なる周知をしていく必要があると思っております。厚生労働省におかれましては、関係機関と連携の上、鋭意取り組んでいただきますよう、よろしく申し上げます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 その次に鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 ありがとうございます。男女共同参画社会の実現に向けては、国も取り組んでおりますし、とりわけ、労働組合の皆様も、相当の尽力をされていると承知しているところです。経団連としましても、例えば、ビジネスの視点から女性の方が活躍することの意義を広めていこうという活動であるとか、いわゆるリケジョ、理工系女性の人材育成にもいろいろと活動を展開しているところです。また、昨年 12 月に、2030 年までに役職者に占める女性比率を 30%以上にするという目標を掲げたところでもあります。第 5 次男女共同参画基本計画の達成には、経済界が相当努力しなければいけないと認識しているところです。とりわけ、コロナ禍で取組が後退しないよう、引き続き取組を加速していきたいと思っております。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、武石委員、お願いします。

○武石委員 ありがとうございます。私は第1分野のところで1点申し上げたいと思います。この目標を、これから世の中に定着させるために、いろいろな広報活動をやっていくと思うのですが、誤解されるのは、この目標値が各企業に対して定められている目標値だと考えられることがあるのです。A社、B社それぞれが、うちは係長30%以上にしろと国から言われているのだと考えがちなのですが、私の理解では、これは国全体として民間企業をトータルすると、この目標値になっているという理解だと思っています。ですので、そこを丁寧に御説明いただきたいです。そうではないと、そもそも女性比率が低いところは、到底、この比率は難しいところがあるのに無理矢理にやってしまうことに問題があると思います。低いところの問題と、逆に、既に達成しているところは、もううちはやらなくていいのだと安心してしまふところもあると思うのですが、実は、女性比率が8割なのだけれども管理職率は4割しかないというのは、やはり問題だと思うのです。この比率が、どういう意味合いなのかを丁寧に御説明していただきたいということです。先ほども通過点というお話があったのですが、決してこれが最終目標ではなくて、この先に、男女半々という大きな目標があることをしっかり定着するよう広報でお願いしたいということです。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言ございませんか。ないようでしたら、ただいまの御質問、御意見に対して事務局からお願いします。

○田中雇用環境・均等局総務課長 総務課長の田中です。御質問いろいろありがとうございます。まず齋藤委員からの御質問で、202030の達成できなかった検証をしっかりとやっているのかという御質問がありました。これは、男女共同参画基本計画の中に、今日は御紹介しませんが、本文の中にいろいろ書いてあります。202030は、御案内のように、民間企業の各役職段階に占める女性の割合だけではなくて、実は、公務員であるとか、あと政治分野であるとか様々なものが含まれていますので、一概に、なぜかというのはなかなか言えないところがあります。政治分野については、ここで申し上げるのはちょっとどうかなと思いますので、経済分野ということで考えますと、共同参画基本計画の中にもありますが、いわゆる固定的な性別、役割分担意識であるとか、あるいは無意識のものとか、いわゆるアンコンシャス・バイアスなどを全然払拭できていないのではないかということであるとか、あるいは、我々に一番関係するところですが、民間企業の雇用者の各役職ということで考えますと、女性の採用から管理職、役員へのパイプラインの構築という表現を使っているようですが、そういうものがまだ途上ではないかということで、国としても企業にしっかりと周知徹底をするようにということを分析として出されております。あと、我が省としてどういう施策をするかについては、また後ほど担当課から申し上げます。

それから、山崎委員からありましたが、女性の就業率の関係です。おっしゃるように、確かに、非正規ばかりになるといけないのではないかと、そのとおりでと思います。おっしゃいますように、非正規雇用労働対策について我々も引き続きしっかり取り組んでいきたいと考えております。

それから、杉崎委員から御指摘ありました、女性活躍推進法の認知度が低いのではないかとありますが、一般事業主行動計画の策定義務について、あと、101人以上の企業についてはあと1年しかないこともありますので、我々としてもしっかり周知をしていきたいと思っております。

それから、鈴木委員からは経団連の取組について御紹介があったということで、どうもありがとうございました。

それから、武石委員から御質問、御指摘がありました。おっしゃるように、この目標ですが、各企業についての個別の目標ではありませんので、日本国全体でこの目標達成ができるようにということで我々もしっかり周知をしていきたいと思っております。2020年度の可能な限り、早期に指導的地位に占める女性の割合が30%になること、これが今の我々に課せられた大きなミッションですので、そこに向けてしっかり取り組んでいきたいと思っております。私からは以上です。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続いて、雇用機会均等課の渡辺よりお話をいたします。最初の齋藤委員からの検証など、今後の取組という御指摘についてですが、当課の関係で申し上げますと、今、パイプラインの途上にあるということで、道筋はできているのですが、それをどう広げていくかということで言えば、改正女活法、女性活躍の裾野を広げるということで、杉崎委員から御指摘もありましたように、来年の4月1日からの中小企業と言いますか、101人企業への拡大、これは着実に施行していかないといけないと思っております。そして今回、えるぼしも設定いたしました、活躍している企業がそれぞれ頑張っているところを評価するような見える化の取組を、さらに一層進めたいと思っております。

また、厚生労働省関係としては、ずっと働き続けられる環境が管理職の底上げにもなるということで、保育の受け皿整備とか、育児休業の話とか、両立支援もしっかりやっていないといけないですし、男女雇用機会均等法の中で、採用・配置における差別的取扱いの禁止、これは労働局で徹底していかないといけないという思いを持っております。それで、武石先生のお話とも絡むのですが、女活法というのは、個々の企業が自主的に自分たちの状況を把握してどう改善していくかという行動計画を回していくということで、その中に女性管理職の割合というのが状況把握項目として必須で入っていますので、我々としては、改正法をきっちり着実にすることがまずやることかなと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言、御意見ございませんか。ないようでしたら、議題4は以上とします。最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○田中雇用環境・均等局総務課長 本日は、御審議どうもありがとうございました。次回の分科会の開催については、追って御連絡をいたします。また、本日の議事録については、追って委員の皆様へ御確認をいただくことにいたしますので、どうぞよろしくお願ひします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、本日は予定時間を上回ってしまいましたが、

分科会はこれで終了いたします。皆様、お忙しい中、ありがとうございました。

(以上)